



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน
อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๒๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจรรยาบรรณของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๕

๑. หลักการและเหตุผล

การวางแผนการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งที่จำเป็น มีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและจำเป็นต้องดำเนินการต่ออย่างต่อเนื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะมีความสัมพันธ์กับงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพราะต้องกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันไม่ให้เกินความจำเป็นและไม่เกินอัตรา ๔๐% ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนสำหรับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม

หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร

๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากรและค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ

๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วย้ายคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด

๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนุ่หงาย

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
 - มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
 - มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- ๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง
- ๒.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๑๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ที่ ๒๒๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนิติกร รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลโคกจาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโคกจานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยกกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

☀ **อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗** มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว (๑๓) การผังเมือง

☀ **การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒**

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

☀ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการเผชิญกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดสู่ หน่วยงานมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

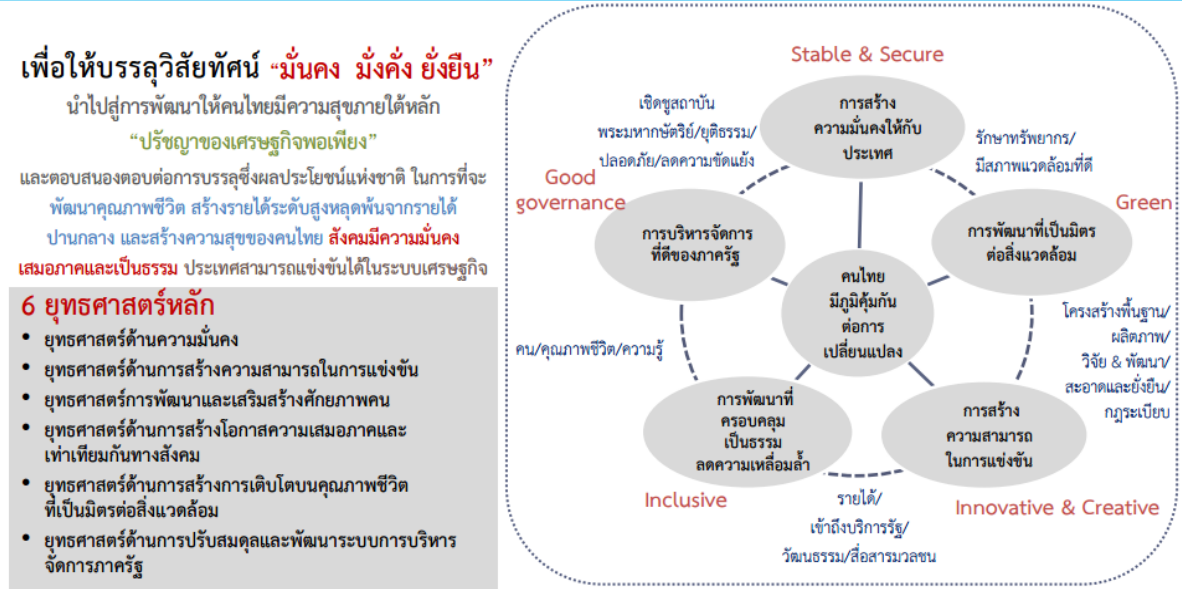
(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว



ภาพที่ ๑ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

วิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) คือ ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์สหรัฐ) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์สหรัฐ) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ความมั่นคง

๖. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

๙. การพัฒนาภูมิภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

☀ วิสัยทัศน์ประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓

รัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

มั่นคง การที่ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ใช้ความรุนแรงหรือวิธีนอกกฎหมาย

มั่งคั่ง ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามสมควรแก่ฐานะ เชื่อมโยงเศรษฐกิจกับตลาดโลก โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านให้มากขึ้น มีการบริหารจัดการภายในประเทศอย่างบูรณาการ

ยั่งยืน การคำนึงถึงความเหมาะสม คุ่มค่า ในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีภูมิคุ้มกัน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

☀ นโยบายรัฐบาลและแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี)

รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

☀ ยุทธศาสตร์ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้น้อมนำแนวคิดของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิรูปและพัฒนาประเทศ ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพิ่มเติม เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ประกอบด้วย ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
 และสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

☀ แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูกู้การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับขยายตัวจาก ส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัย
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาการศึกษาและ สาธารณสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
- ๔) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการ ท่องเที่ยว
- ๕) ส่งเสริมการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้ และมูลค่าเพิ่ม

เป้าประสงค์รวม

- ๑) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม
- ๒) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- ๓) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ของจังหวัดอุบลราชธานีในทุกภาคส่วนมีการเติบโต อย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับรวมทั้งการเพิ่มปริมาณการส่งออกผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
- ๒) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐
- ๓) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

๔) สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน
- ๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

และสุขภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยรายใหม่ที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)
 - ๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนคร้วเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
 - ๓) ร้อยละของคร้วเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพ เทียบกับจำนวนคร้วเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปีร้อยละ ๖๐
 - ๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร(Per Capita:GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ๒.๕ต่อปี
 - ๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑
- เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔

- ๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่ม
- ๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย
- ๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความทันสมัย รองรับการใช้งานของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐
- ๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย
- ๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ ศูนย์ผลิตและกระจายสินค้าเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนในภูมิภาค

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

- ๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒
- ๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน
- ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

เป้าประสงค์ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๑๖
- ๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปีร้อยละ ๒๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน

๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายฐานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

เป้าประสงค์:

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร (ผลิต)

๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูป

๓) เกษตรกรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี

๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐

๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก

๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

เป้าประสงค์

๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์

๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม

๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย

๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี

๒) สถิติของการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔

๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดอง และสมานฉันท์ ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง ต่อปี

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน ไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ปกติ และตามแนวชายแดน

๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติ ทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน

☀ ยุทธศาสตร์การพัฒนา อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“ สิ้นค้าเกษตรราคาดี ทุกพื้นที่ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมอาชีพเสริม
เพิ่มเติมบริการรัฐประทับใจ ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคม และศิลปวัฒนธรรมประเพณี
๒. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ และการแปรรูปสินค้าเกษตร
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ
๔. พัฒนาการบริการหน่วยงานของรัฐให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๒. สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๕. การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข
๒. การมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ปลอดสารพิษ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยการผลิตภาคเกษตรให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๕. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ
๖. การมีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

แนวทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอดงหลวง

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ส่งเสริมการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒. สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
๒. การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร และอาหาร
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม

๓. การบริหารจัดการเรื่องพลังงาน

๔. พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนา

๑. ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร

- ผู้รับบริการ / ประชาชน

๒. ด้านองค์ประกอบภายในองค์กร

- ความรู้ความสามารถของบุคลากร

- ทักษะ / จริยธรรม กระบวนการทำงาน

- วัฒนธรรมองค์กร

๓. ด้านนวัตกรรม

- ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

- ให้บริการประชาชนได้รวดเร็ว

- พัฒนาระบบงาน

- การสร้างเครือข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. ด้านการเงิน

- ประหยัด

- มีประสิทธิภาพ / ความคุ้มค่า

๕. การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริม สร้างและรักษาความมั่นคง

๒. พัฒนาศักยภาพคน ชุมชนและพื้นที่เพื่อความมั่นคง

๓. การผนึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างความมั่น

๕. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๖. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๗. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาปลูกฝังค่านิยม อยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

๘. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทาง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๙. การถ่ายโอนภารกิจของภาครัฐในด้านการศึกษา การสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต่อเนื่องส่งผลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานมีงบประมาณด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

☀ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโคกจาน

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

“องค์กรบริหารที่ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล บริหารงานโปร่งใสและมีผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ นำพาองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีความรู้และประสิทธิภาพ นำสู่การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองอย่างยั่งยืน”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาอาชีพทางการเกษตรและด้านอื่นๆของประชาชนให้มีรายได้ สามารถพึ่งตนเองได้
๒. ส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนากลุ่มอาชีพให้มีความยั่งยืน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในการประกอบอาชีพ

ค่าเป้าหมาย

การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและยกระดับรายได้ให้ประชาชน

กลยุทธ์

๑. จัดฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง
๓. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อให้เพียงพอในการทำการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้มีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน
๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. พัฒนาระบบของโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดทางการศึกษา
๒. จำนวนโครงการที่จัดส่งเสริมด้านการสร้างความเข้มแข็งชุมชน
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. จำนวนระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการก่อสร้าง/บำรุงรักษา/ซ่อมแซม

ค่าเป้าหมาย

การพัฒนาคุณภาพชีวิต โครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา กีฬาและนันทนาการ เพิ่มการพัฒนาศักยภาพคน และชุมชนให้เข้มแข็ง

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนส่งเสริมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. จัดสรรงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานจากหน่วยงานและของบประมาณจากหน่วยงานอื่น

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. การอนุรักษ์สืบสานศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของประชาชนในตำบลเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย

การสนับสนุนและส่งเสริมการศาสนา การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบประชาคม

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

๓. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนโครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

๒. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น

๓. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน

ค่าเป้าหมาย

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

กลยุทธ์

๑. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. การป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการเฝ้าระวังและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

การอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

จัดกิจกรรมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

☀️ นโยบายการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

๑. นโยบายเร่งด่วน

๑.๑ นโยบายปรับปรุงโครงสร้างระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานมี

ประสิทธิภาพ ลดภาพลักษณ์ที่บุคคลภายนอกมององค์กรในทางที่ไม่ดี

๑.๒ นโยบายพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ พร้อมบริการต่อประชาชนและผู้มาใช้บริการ

๑.๓ นโยบายที่เกี่ยวกับภัยธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมต่างๆ

๑.๔ นโยบายประสานการทำงานรัฐกับรัฐ และสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ และเอกชน

๑.๕ นโยบายอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๒. นโยบายด้านสังคม

๒.๑ นโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี

- จัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ให้เพียงพอ และออกตรวจเยี่ยม ๑-๒ เดือนต่อครั้ง พร้อมทั้งตรวจสอบสุขภาพเบื้องต้นให้กับผู้สูงอายุ

- ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุและเครือข่ายระดับหมู่บ้านและระดับตำบล

- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล รวมทั้งที่ฝึก

อุปกรณ์เครื่องออกกำลังกายเพื่อใช้ในการออกกำลังกาย สร้างเสริมสุขภาพให้ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป

๒.๒ นโยบายส่งเสริมกระบวนการเสริมสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี ท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๒.๓ นโยบายสนับสนุนปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และดำเนินกิจกรรมในโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์

- รมณรงค์ส่งเสริมกระบวนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดขึ้นในชุมชน

๓. นโยบายโครงสร้างพื้นฐาน

นโยบายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ปลอดภัยในชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพ มาตรฐาน ประหยัด และเน้นหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและความพอใจของชุมชนดังต่อไปนี้

๓.๑ นโยบายเกี่ยวกับการก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน สวนสาธารณะ ให้การคมนาคม สะดวกสบาย

๓.๒ นโยบายขยายเขตไฟฟ้าให้ครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ พร้อมทั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ภายในชุมชน และการบำรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะอย่างเพียงพอ

๓.๓ นโยบายการจัดทำระบบประปา ขุดเจาะบ่อบาดาล ทำฝายกักเก็บน้ำและกระบวนการกรองน้ำ ให้สะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข

๔.๑ นโยบายป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๔.๒ นโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากอุบัติเหตุ

๔.๓ นโยบายพัฒนาระบบน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ให้มีความสะอาดเพียงพอ

๔.๔ นโยบายส่งเสริมเฝ้าระวัง บำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็ง ลดปัญหา ความรุนแรงจากอาชญากรรมและภัยต่างๆ

๕. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ด้วยการส่งเสริมโครงการด้านเศรษฐกิจให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลโคกจาน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จนนำไปสู่การสร้างงาน สร้างรายได้ ดังนี้

๕.๑ นโยบายสนับสนุนการฝึกอาชีพ ฝึกงาน ฝึกทักษะอาชีพต่างๆ ที่มีความสามารถและทำเน้นกลุ่มเครือข่าย

๕.๒ นโยบายกระตุ้นให้เกิดเศรษฐกิจชุมชน โดยการจัดให้มีตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าที่เป็นผลผลิตจากกลุ่มอาชีพต่างๆ

๕.๓ นโยบายส่งเสริมให้ประชาชนออมเงิน กู้เงิน โดยใช้ธนาคารชุมชนในหมู่บ้านจะได้มีส่วนร่วมใน การบริหารเงิน และมีรายได้จากการจัดสรรผลกำไร

๕.๔ นโยบายสนับสนุนส่งเสริมประชาชนหรือกลุ่มอาชีพ ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่และพัฒนาให้เกิดการค้าเชิงพาณิชย์ระบบไตรภาคี การรักษาดูแล ปกป้องคุ้มครองและหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน หรือทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ภายในตำบลโคกจาน

๖. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๑ นโยบายสนับสนุน สื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลโคกจาน เพื่อให้เด็กได้ศึกษาค้นคว้าในสถานที่โรงเรียนไม่เพียงพอและไม่มีให้ในงบประมาณประจำปีของรัฐ

๖.๒ นโยบายสนับสนุนชุดนักเรียนที่ตัดด้วยผ้าไทย ชุดกีฬา ให้กับโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลโคกจาน

๖.๓ นโยบายสนับสนุนกิจกรรม ENGLISH IS CAMP ของโรงเรียนภายในตำบลโคกจาน

๖.๔ นโยบายสนับสนุนอาหารกลางวัน-อาหารเสริม (นม) ให้กับโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลโคกจาน

๖.๕ นโยบายสนับสนุนการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ของโรงเรียนและบุคลากรในองค์กร

๖.๖ นโยบายสนับสนุนการทำบุญประเพณี พิธีกรรมทางศาสนา และปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาของชุมชน

๖.๗ นโยบายสนับสนุนฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามที่มีอยู่ และที่เกิดขึ้นใหม่ พร้อมขอคำแนะนำ ปรีक्षाปราชญ์ชาวบ้าน พระภิกษุสงฆ์ ครูอาจารย์ในโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ให้เป็นสมบัติของท้องถิ่นต่อไป

๗. นโยบายด้านการเมือง

๗.๑ นโยบายสนับสนุนให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลโคกจาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพ และเสริมสร้างกระบวนการทางการเมืองภาคประชาชน

๗.๒ นโยบายส่งเสริมสนับสนุน การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน การทำประชาพิจารณ์

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรตามหลัก SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี

ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่เป็นปัจจัยในองค์กร (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ มีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. มีพนักงานส่วนใหญ่เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๖. มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีใจรักการบริการ
๗. มีความตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ดี
๘. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๙. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. พนักงานนัดการทำงานประจำ ทำให้ไม่เกิดการ ทำงานในเชิงรุกและทำงานในลักษณะเชิงความคิดส่วนตัว
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ทำงานไม่ตรงเวลา ขาดงานบ่อย
๕. ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน
๖. ต้องการทำเฉพาะในหน้าที่ของตนเอง โดยไม่ใส่ใจหรือรับรู้งานในหน้าที่ของตำแหน่งอื่น
๗. ส่วนใหญ่ไม่ทำงานประสานกัน
๘. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๙. พนักงานแต่ละตำแหน่งไม่จัดเก็บงานที่เป็นองค์ความรู้ไว้ที่ส่วนกลาง
๑๐. พนักงานไม่นำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้

<p>๑๐. ปริมาณงานพอดีมีความเหมาะสมกับบุคลากรที่ทำงาน</p>	
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดทน.ในฐานะตัวแทน ๔. มีที่พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบล ๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ๖. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พนักงานไม่ค่อยลงพื้นที่เข้าหาประชาชน ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. ไม่สนใจงานในหน้าที่ของตำแหน่งอื่น ๖. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๗. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน. ๘. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายในองค์กร จะเห็นได้ว่าการทำงานจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย สนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น ผู้บริหาร พนักงาน บุคลากรในองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบกับความเสียสละความมีใจรักงานในหน้าที่ การทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดก็เป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรที่มีโอกาสได้ไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอจะมีความรู้ความเข้าใจสามารถทานได้ดีกว่าบุคลากรที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรใดเลย แต่สิ่งที่เป็นจุดอ่อน และเป็นข้อจำกัดที่ต้องแก้ไข คือ ความไม่รับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น การใช้ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นหลักในการทำงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ไม่อยู่ไกลจากตัวอำเภอ ๒. มีการทำงานที่เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการในพื้นที่และนอกพื้นที่ ๓. ระเบียบกฎหมายได้กำหนดลักษณะงานของแต่ละ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ ๒. ไม่มีรถยนต์ส่วนกลาง ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในโครงการกิจกรรม
---	---

<p>ตำแหน่งได้อย่างชัดเจน</p> <p>๔. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นมาทำให้เกิดโครงการต่างๆ ในพื้นที่</p> <p>๕. ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำงาน</p> <p>๖. มีการนำใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย</p>	<p>ไม่เพียงพอ</p> <p>๕. ระบบการประเมินผลงานไม่สะท้อนการทำงานที่ชัดเจน</p> <p>๖. การปฏิบัติตามนโยบายจากส่วนกลางมีความบกพร่อง ยังขาดระเบียบกฎหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติ</p> <p>๗. ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้อต่อการทำงานเชิงรุก มีความซ้ำซ้อน สวนทางกับการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อบริการประชาชน</p> <p>๘. ภารกิจถ่ายโอนมีเยอะแยะมากมาย แต่ไม่มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓..องค์ความรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔. กระแสสังคมเร่งรัดให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๕. มีหน่วยงานภายนอกเป็นหน่วยอบรมให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายมากมาย</p> <p>๖. มีการประสานการทำงานร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. แนวทางการทักท้วงของหน่วยตรวจสอบ ทำให้การทำงานไม่กล้าคิดนวัตกรรมใหม่ หรือเครื่องมือใหม่ๆ มาช่วยในการทำงาน</p> <p>๒. มีหน่วยงานที่เป็นองค์กรอิสระ เข้ามาในลักษณะตรวจสอบ แต่เรียกรับผลประโยชน์ เพื่อไม่ให้หน่วยงานถูกร้องเรียน</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p> <p>๔. ระเบียบ กฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>๕. หน่วยงานที่เป็นพี่เลี้ยงให้ท้องถิ่น อาทิ เช่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่มีความชัดเจนให้ในแนวทางปฏิบัติแต่ละเรื่อง ทำให้โดนตรวจสอบ ทักท้วงจาก สตง.</p>

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงานของท้องถิ่นที่เป็นจุดเด่นและโอกาสในการพัฒนา คือ การกำหนดลักษณะงานในหน้าที่ที่ชัดเจน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย การทำงานที่ใช้ความใกล้ชิดโดยส่วนตัวของประชาชนในพื้นที่กับบุคลากร ความร่วมมือร่วมใจของประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการเห็นบ้านเมืองของตนมีความเจริญก้าวหน้า มีการนำองค์ความรู้ใหม่มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ แต่ยังมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน คือ กฎหมาย ระเบียบบางตัวไม่มีความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติ เป็นช่องทางที่ให้เกิดข้อทักท้วงของหน่วยตรวจสอบ และปัจจุบันระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อยๆ จนบางครั้งก็ตามไม่ทัน

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้และการฝึกอบรม
ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของจำนวนพนักงานแต่ละตำแหน่งที่ได้รับการฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างวินัย จริยธรรม หรือการป้องกันการทุจริต
ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า
ตัวชี้วัด คือ จำนวนสถิติปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ร้อยละของภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตัวชี้วัด คือ ร้อยละขององค์ความรู้ตามสายงาน

๙ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความต้องการอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้าน ตำบลไม่สะดวก ถนนลูกรังที่เป็นหลุมเป็นบ่อโดยส่วนใหญ่
- ๑.๒ ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๓ น้ำท่วมขังถนนภายในหมู่บ้าน ไม่มีคลองหรือรางระบายน้ำอย่างทั่วถึง
- ๑.๔ เสียงตามสายไม่กระจายครอบคลุมทั่วหมู่บ้าน
- ๑.๕ ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับทำระบบน้ำประปาหมู่บ้าน
- ๑.๖ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึง
- ๑.๗ ขาดแคลนแหล่งน้ำทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การว่างงาน ขาดอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้แก่ครัวเรือน
- ๒.๒ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ผลผลิตไม่ได้คุณภาพ ทำให้ขายไม่ได้ราคา
- ๒.๓ ขาดการรวมกลุ่มการสร้างอาชีพเสริมที่ยั่งยืน มั่นคง
- ๒.๔ ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในชีวิตประจำวันมีราคาแพงขึ้น
- ๒.๕ ไม่มีสินค้าชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๒.๖ ขาดการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการขายสินค้าชุมชน
- ๒.๗ รายได้ประชาชนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของครอบครัว ทำให้มีหนี้สินทั้งในและนอกระบบ
- ๒.๘ ขาดที่ดินทำกิน ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน
- ๒.๙ ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๑๐ ขาดการออม และสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน มีกลุ่มผู้ค้าผู้เสพอยู่ในพื้นที่
- ๓.๓ ครอบครัวแตกแยก ขาดความอบอุ่น
- ๓.๔ เด็กติดเกมส์ ติดยาเสพติด
- ๓.๕ การลักขโมย ลักทรัพย์สิน
- ๓.๖ เด็กแว้น
- ๓.๗ คนไร้ที่พึ่ง ขาดที่อยู่อาศัยที่มั่นคง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก
- ๔.๒ ความลำเอียงไม่ยุติธรรม
- ๔.๓ การเกิดข้อพิพาทของคนในชุมชน
- ๔.๔ ขาดความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย
- ๔.๕ การซื้อสิทธิ์ ขายเสียงตั้งแต่ระดับการเมืองชุมชนจนถึงระดับชาติ
- ๔.๖ การเกิดข้อร้องเรียน ข้อเรียกร้องที่เกินอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การจัดการขยะชุมชนที่ไม่มีระบบ
- ๕.๒ การจำกัดขยะที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ทั้งขยะในที่สาธารณะ
- ๕.๓ การตัดต้นไม้ ถางป่าเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจ เผาต้นข้าว ป่าไม้
- ๕.๔ พื้นที่ป่าไม้ลดลง การบุกรุกที่สาธารณะที่ประชาชนใช้ร่วมกัน
- ๕.๕ ความแห้งแล้ง การเกิดสาธารณภัยในทุกฤดู ตลอดทั้งปี
- ๕.๖ การปล่อยน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๕.๗ ลำห้วย คลอง ตื้นเขิน
- ๕.๘ โรคระบาดในสัตว์ พืช

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ โรคเรื้อรัง โรคระบาด โรคติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพ
- ๖.๒ การเข้าถึงสวัสดิการด้านสุขภาพของคนในพื้นที่
- ๖.๓ ผู้ป่วยติดเตียง
- ๖.๔ บุคลากรทางการแพทย์ขาดแคลน
- ๖.๕ การบริโภคอาหารไม่ครบ ๕ หมู่

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ กลุ่มคนอพยพจากถิ่นอื่นมาอยู่ในพื้นที่ ทำให้มีวัฒนธรรมหมู่บ้านที่แตกต่างกัน
- ๗.๒ อัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๗.๓ การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง
- ๗.๔ ระบบการศึกษาที่เปลี่ยนบ่อยๆ ครูในโรงเรียนสอนไม่เต็มที่เนื่องจากไปรับนโยบายใหม่ๆ
- ๗.๕ ท้องถิ่นยังไม่มีศักยภาพในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นเอง

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้าน ตำบลที่สะดวก ถนนลาดยางเข้าถึง
- ๑.๒ ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะเพียงพอ
- ๑.๓ มีคลองหรือรางระบายน้ำอย่างทั่วถึง
- ๑.๔ เสียงตามสายกระจายครอบคลุมทั่วหมู่บ้าน
- ๑.๕ ระบบน้ำประปาหมู่บ้านมีประสิทธิภาพ
- ๑.๖ มีแหล่งน้ำทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์ เพียงพอ การทำฝายกั้นน้ำเพิ่ม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ มีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้แก่ครัวเรือน หนี้สินภาคครัวเรือนลดลง
- ๒.๒ ผลผลิตทางการเกษตรขายได้ราคา
- ๒.๓ มีหน่วยงานสนับสนุนการรวมกลุ่มการสร้างอาชีพเสริมที่ยั่งยืน มั่นคง
- ๒.๔ พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ มีแบรนด์สินค้า
- ๒.๕ มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการขายสินค้าชุมชน
- ๒.๖ มีที่ดินทำกิน มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน
- ๒.๘ เข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๙ มีการออม และมีสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ยาเสพติดไม่มีในพื้นที่
- ๓.๒ ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
- ๓.๓ คนไร้ที่พึ่ง ขาดที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ได้รับการดูแลจากภาครัฐ
- ๓.๔ คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกัน แต่ไม่แตกแยก
- ๔.๒ เกิดความยุติธรรมในสังคม
- ๔.๓ มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจากบุคคลที่เป็นกลาง
- ๔.๔ ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การจัดการขยะชุมชนที่มีระบบระเบียบ
- ๕.๒ การจำกัดขยะที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๕.๓ มีการปลูกป่า เพิ่มพื้นที่ป่าให้มากขึ้น
- ๕.๔ ดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์ประชาชนใช้ร่วมกัน
- ๕.๕ ดูแลรักษา และก่อสร้างฝายกั้นน้ำ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ประชาชนมีสุขภาพดี ไม่มีโรค
- ๖.๒ การเข้าถึงสวัสดิการด้านสุขภาพของคนในพื้นที่

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ มีอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๗.๒ การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น

- ๗.๓ ท้องถิ่นมีศักยภาพในการจัดการศึกษาท้องถิ่นเอง
- ๗.๔ ทำนุบำรุงศาสนา วัฒนธรรมอันดีงานตลอดไป
- ๗.๕ มีแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

๑. ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต
๒. มีการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
๓. มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กได้เพียงพอ
๔. ผู้นำชุมชนสมัครสมานสามัคคี ไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง (Strengths -S)

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน มีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ
๒. ประชาชนเริ่มเห็นถึงความสำคัญโดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น เข้าใจระบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานและพร้อมจะขยายฐานประชาธิปไตย
๓. มีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้านซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของประชาชน ทำให้เกิดการสร้างอาชีพ ลดการว่างงานและองค์กรยังมีการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. ประชากรส่วนใหญ่มีความสามัคคีในการจัดกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อบต.
๕. มีสถานีตำรวจภูธรโคกจานและนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดูแลและให้ความช่วยเหลือ
๖. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการในพื้นที่ ในการประสานงานและกิจกรรมต่างๆ
๗. มีหน่วยบริการระบบการการแพทย์ฉุกเฉิน
๘. โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กได้เพียงพอ

จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง

๒. พื้นที่บางแห่งยังไม่ได้รับการพัฒนา ทางสัญจร ไฟฟ้า แหล่งน้ำ ยังไม่ได้ดำเนินการให้เท่าเทียมกันทุกพื้นที่ โดยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. ประชาชนในพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินของตนเอง

๓. แหล่งน้ำธรรมชาติ ลำห้วย หนอง บึง แห่งคอดในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร และไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้

๔. เจ้าหน้าที่และประชาชนไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน รวมถึงยังไม่มี ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

โอกาส (Opportunities-O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดไว้ว่าการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องรัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้ อบต. มีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง

๔. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๕. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๖. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาปลูกฝังค่านิยม อยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

๗. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทาง ได้แก่ อบจ. จังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. การถ่ายโอนภารกิจของภาครัฐในด้านการศึกษา การสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต่อเนื่องส่งผลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานมีงบประมาณด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats-T)

๑. สภาพการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศและภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การรับค่านิยมตะวันตกทำให้เกิดการบริโภคนิยมมากขึ้น เกิดหนี้สิน ประชาชนมีรายจ่ายมากกว่ารายได้
๓. ขาดงบประมาณในการพัฒนาและเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๕. การกล่าวนโยบายที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. โครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกจานจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินกิจการ

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘. ด้านการส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

การเปรียบเทียบภารกิจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของชาติ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่น	อำนาจหน้าที่ตาม พรบ.สภาตำบลและ พรบ.กระจายอำนาจ	- กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐- ๒๕๗๙) -แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ - นโยบายรัฐบาล - แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผน อำเภอ
๑. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ	-การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ -การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน - การส่งเสริมการท่องเที่ยว -การผังเมือง	-การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน -การพัฒนาภูมิภาค เมืองและพื้นที่ เศรษฐกิจ
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการ พัฒนาสังคมและ คุณภาพชีวิต	-จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล ฝอย และสิ่งปฏิกูล -การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ -การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส -ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ -การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล	-การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุน มนุษย์ -การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์ -วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและ นวัตกรรม
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	-บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น -การจัดการศึกษา การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานอัตลักษณ์ ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของ บุคลากรทางการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การ	-การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอ	-การสร้างความเป็นธรรม ลดความ

พัฒนาด้านการเมือง การบริหาร	ภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการ พัฒนาท้องถิ่น -การรักษาความสงบเรียบร้อย การ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	เหลื่อมล้ำในสังคม -ความมั่นคง -การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย -การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค
๕. ยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	-การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ -การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากตารางการเปรียบเทียบจะเห็นได้ว่าการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นภายใต้ภารกิจหน้าที่ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี และแผนพัฒนาอำเภอตระการพืชผล ซึ่งจะส่งผลให้
เกิดการพัฒนายั่งยืนสืบต่อไป

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง การกำหนด
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานในการรองรับภารกิจหน้าที่ ได้กำหนดไว้ ๔ ส่วนราชการ
ประกอบด้วย สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม การจัดสรรอัตรากำลัง
ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับ
บทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่
ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การ
วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ได้พิจารณาด้วยว่า
อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด
อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา
กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

➤ **สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)** มีภารกิจหน้าที่ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อน
การพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน ตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่แถลงไว้ต่อสภาท้องถิ่น ตามกฎหมายอำนาจ
หน้าที่ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ ดังนั้น จึงกำหนดให้มีหัวหน้าส่วนราชการ ประเภท
อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น กลาง สูง พนักงานในสังกัดสำนักปลัด อบต.ได้กำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ

วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย งานบริหารทั่วไป การบริการ สาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

➤ **กองคลัง (๐๔)** มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การ เก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงินการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำ บัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงกำหนดให้มีหัวหน้าส่วน ราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น กลาง สูง พนักงานในสังกัดกองคลัง ได้กำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

➤ **กองช่าง (๐๕)** มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การ ก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการ ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล ดังนั้น จึงกำหนดให้มีหัวหน้าส่วน ราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น กลาง สูง พนักงานในสังกัดกองช่างได้กำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง ตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี

➤ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** มีภารกิจหน้าที่ในดำเนินการเกี่ยวกับการจัด การศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การ สนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬาและนันทนาการ ดังนั้น จึงกำหนดให้มีหัวหน้าส่วนราชการ ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น กลาง สูง พนักงานในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การกีฬาและนันทนาการ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การวิเคราะห์ปริมาณงานที่ทำตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานที่มีรวมทั้งภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดให้ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นดังนี้

อปท.	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน	องค์การบริหารส่วนตำบลตระการ	องค์การบริหารส่วนตำบลนาพิน	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง
ขนาด อปท.	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
กำหนดส่วนราชการ	๔	๕	๔	๔
พนักงานส่วนตำบล (คน)	๒๕	๒๓	๒๘	๑๙
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-
พนักงานจ้าง(คน)	๒๑	๑๖	๑๙	๑๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	๓๔,๖๖๕,๐๘๐	๓๔,๓๗๐,๕๖๐	๓๔,๒๔๒,๑๑๑	๒๕,๒๐๐,๐๐๐

จะเห็นได้ว่าจากตารางการเปรียบเทียบนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาพิน และยังมีงบประมาณที่ใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาพินและองค์การบริหารส่วนตำบลตระการ แสดงให้เห็นว่าปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ แต่ละตำแหน่งที่รับผิดชอบตามขอบเขตภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่ามีจำนวนพนักงานที่เหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ ยกเว้นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการที่เป็นตำแหน่งซ้ำซ้อนกับตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ซึ่งในอนาคตก็จะปรับเป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการของสำนักงานปลัด อบต. เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

☺ บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่งเพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวน	อัตรာ
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรာ
	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	-	อัตรာ
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรာ
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๒	อัตรာ
สำนักงานปลัด อบต.						
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรာ
๒.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรာ
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรာ
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรာ
๕	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรာ
๖.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรာ
๗.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรာ
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรာ
๒.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรာ
๓.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรာ
๔.	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรာ
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรာ
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจตามคุณสมบัติ		จำนวน	๑	อัตรာ
๗.	ช่างไม้	ภารกิจ มีทักษะ		จำนวน	๑	อัตรာ
๘.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ มีทักษะ		จำนวน	๑	อัตรာ
๙.	คนตักแถมสวน	ภารกิจ มีทักษะ		จำนวน	๑	อัตรာ
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๖	อัตรာ

กองคลัง						
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๓	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๘	อัตรา
กองช่าง						
๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจตามคุณวุฒิ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๖	อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๔	อัตรา
๔.	ครูผู้ดูแลเด็ก	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	ครูผู้ดูแลเด็ก	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	จำนวน	๒	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ/มีทักษะ		จำนวน	๕	อัตรา
๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป		จำนวน	๒	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๑๖	อัตรา
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น				จำนวน	๔๘	อัตรา

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานมีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๖
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๕
๖	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย/คศ.๑	๕ (+๒)

๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	คุณวุฒิ	๑๑
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ทักษะ	๘
๙	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานการท่องเที่ยว -งานด้านสาธารณสุข -งานเกษตร <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการและสถิติ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานการท่องเที่ยว -งานด้านสาธารณสุข -งานเกษตร <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการและสถิติ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ -งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส -งานด้านสวัสดิการสังคม -งานข้อมูล</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</p>	<p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ -งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส -งานด้านสวัสดิการสังคม -งานข้อมูล</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่าย -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมกิจการค้าและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่าย -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมกิจการค้าและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประมาณราคา -งานก่อสร้างควบคุมอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประมาณราคา -งานก่อสร้างควบคุมอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานกีฬา นันทนาการ <p>๔.๒ งานพัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมและประเมินผล <p>๔.๓ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานกิจกรรมทางศาสนา 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานกีฬา นันทนาการ <p>๔.๒ งานพัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก -งานกิจกรรมและประเมินผล <p>๔.๓ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานกิจกรรมทางศาสนา 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง การกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นตามสภาพปัญหา ความต้องการในด้านกำลังบุคลากร อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จึงได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำให้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสม กับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงเวลาระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ข้างหน้า			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
			กำลังเดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒				
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑				*ว่าง ได้รับ ผลกระทบตาม คำสั่ง คสช.
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๖	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๙	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๑๐	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้าง								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑				
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑				
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๑๗	ช่างไม้ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				

๑๘	คนตกแต่งงาน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖				
	กองคลัง (๐๔)								
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑				
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)								
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				ว่าง เมื่อ ๑ ก.พ.๖๑
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้าง								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				ว่าง เมื่อ ๑ ก.พ.๖๑
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๘	๘	๘	๘				
	กองช่าง (๐๕)								
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑				
	(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)								
๒๙	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้าง								
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑				
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑				
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
		๖	๖	๖	๖				
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑				
	(นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)								
๓๕	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
		๒	๒	๒	๒				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสว่าง								
๓๖	ครู	๑	๑	๑	๑				

๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาล								
๓๘	ครู	๑	๑	๑	๑				
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปิติภูจรรย์								
๔๐	ครู	๑	๑	๑	๑				
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจอมศรี								
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑				**รอจัดสรรจากกรม
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอภัยคีรี								
๔๕	ครู	๑	๑	๑	๑				
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านแอมเจริญ								
๔๗	ครู	๑	๑	๑	๑				
๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑				**รอจัดสรรจากกรม
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔				
	รวมทั้งสิ้น	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘				
*ตำแหน่ง ปลัด อบต. (ระดับ กลาง) ว่าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๕๔ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ กรณีตำแหน่งสายบริหารที่ได้รับผลกระทบจากคำสั่ง คสช.									
**ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองแล้ว" (คงตำแหน่งไว้ตามแผนเดิม)									

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

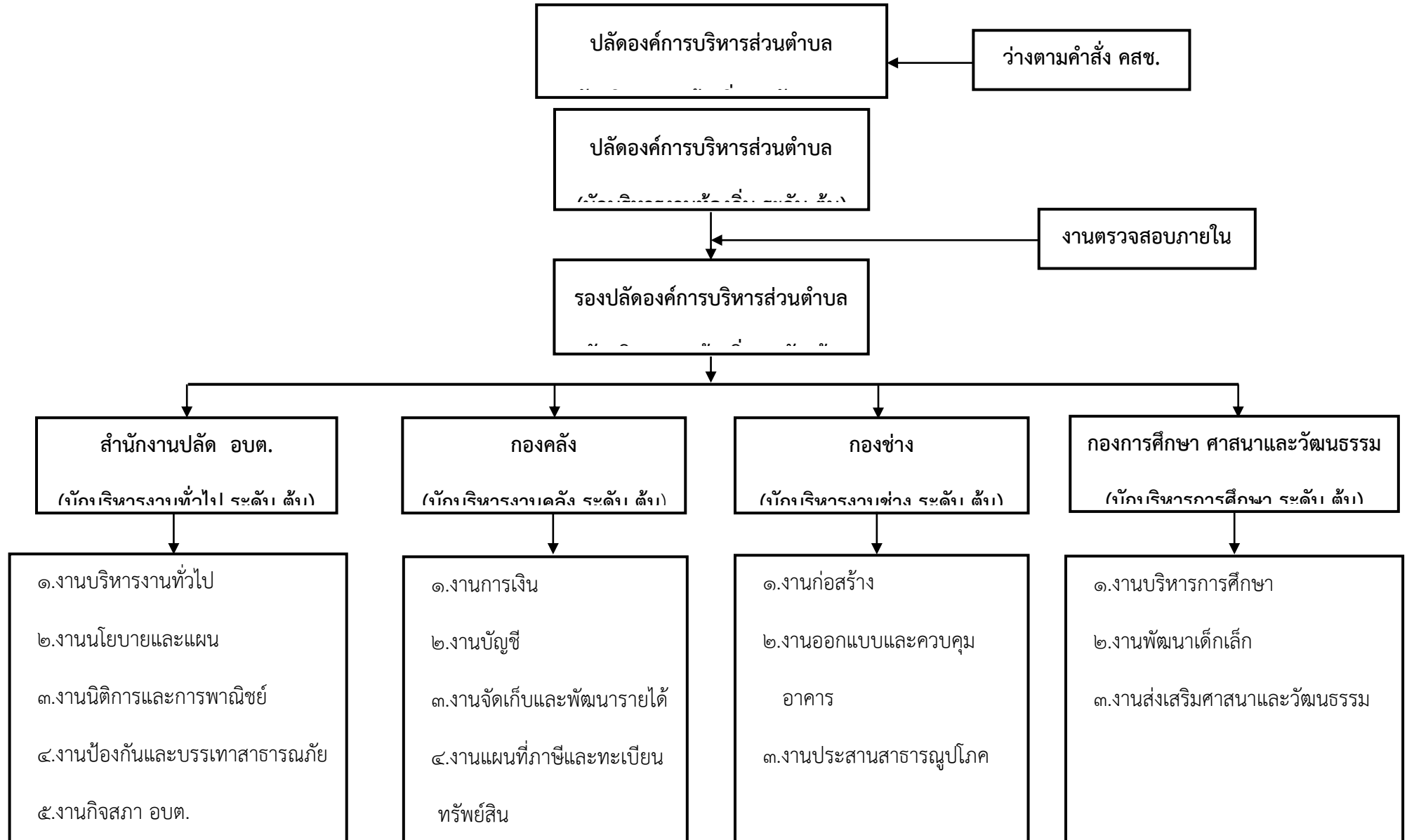
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
									๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓								
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*วาง ได้รับ ผลกระทบตาม คำสั่ง คสช.
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๔๒๔,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๗,๔๐๐	๔๕๐,๗๒๐	๔๖๔,๑๖๐		
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐		
สำนักงานปลัด (๑๑)																			
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐		
๕	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐		
๖	นิติกร	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐		
๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐		
๙	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ขอใช้บัญชี กสธ.	
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐		
พนักงานจ้าง																			
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๒๒๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๐๔๐	๒๔๘,๖๔๐	๒๕๘,๖๐๐		

๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๒๑๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๑๒๐	๒๓๔,๒๔๐	๒๔๓,๓๖๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๒๑๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๓๖๐	๒๓๒,๓๖๐	๒๔๑,๖๘๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐							๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๙,๖๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม เมื่อ ๑ ม.ค.๖๖
๑๗	ช่างไม้	พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑๔๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	
๑๘	คนตักแถมสวน	พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑๓๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	
	กองคลัง (๑๔)																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	
	กองช่าง (๑๕)																	
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	

๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**จัดสรรจากกรม	
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์ะ)	พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทัักษ์ะ)	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	ว่างเมื่อ ๑ มี.ย.๖๐	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรม	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอภัยศิริ																		
๔๕	ครู		๑	๑	๒๔๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรม	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์ะ)	พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทัักษ์ะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรม	
					๒๗,๔๘๐								๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๓,๑๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๕,๑๒๐	*อบต.สมทพ
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านแอมเจริญ																		
๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**จัดสรรจากกรม	
๔๘	ครู		๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรม	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรม	
(๔)	รวม		๔๘	๔๓	๗,๖๐๕,๔๘๐	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	๖๕๔,๗๒๐	๓๓๑,๔๔๐	๓๔๑,๖๔๐	๘,๒๖๐,๒๐๐	๘,๕๙๑,๖๔๐	๘,๙๓๓,๒๘๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
	*ตำแหน่ง ปลัด อบต. (ระดับ กลาง) ว่าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๕๔ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ กรณีตำแหน่งสายบริหารที่ได้รับผลกระทบจากคำสั่ง คสช.																		
	หลักการคำนวณเงินเดือนตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เงินที่ได้รับจัดสรรจากกรม ๙,๔๐๐ x ๑๒ เดือน = ๑๓๖,๘๐๐ บาท																		
	เงินที่ อบต.สมทพ คือ เงินเดือนปัจจุบัน - ๙,๔๐๐ บาท x ๑๒ เดือน																		
	หมายเหตุ																		
	ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐																		
	เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้																		
	- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	๓๔,๖๖๕,๐๘๐ x ๕% = ๑,๗๓๓,๒๕๔																	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ	๓๔,๖๖๕,๐๘๐ + ๑,๗๓๓,๒๕๔ = ๓๖,๓๙๘,๓๓๔ (๙,๙๑๒,๒๔๐ x ๑๐๐ / ๓๖,๓๙๘,๓๓๔) = ๒๗.๒๓%																	
	- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	๓๖,๓๙๘,๓๓๔ x ๕% = ๑,๘๑๙,๙๑๖.๗๐																	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	๓๖,๓๙๘,๓๓๔ + ๑,๘๑๙,๙๑๖.๗๐ = ๓๘,๒๑๘,๒๕๐.๗๐ (๑๐,๓๐๙,๙๖๘ x ๑๐๐ / ๓๘,๒๑๘,๒๕๐.๗๐) = ๒๖.๙๘%																	
	- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	๓๘,๒๑๘,๒๕๐.๗๐ x ๕% = ๑,๙๑๐,๙๑๒.๕๓																	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๓๘,๒๑๘,๒๕๐.๗๐ + ๑,๙๑๐,๙๑๒.๕๓ = ๔๐,๑๒๙,๑๖๓.๒๓ (๑๐,๗๑๙,๙๓๖ x ๑๐๐ / ๔๐,๑๒๙,๑๖๓.๒๓) = ๒๖.๗๑																	

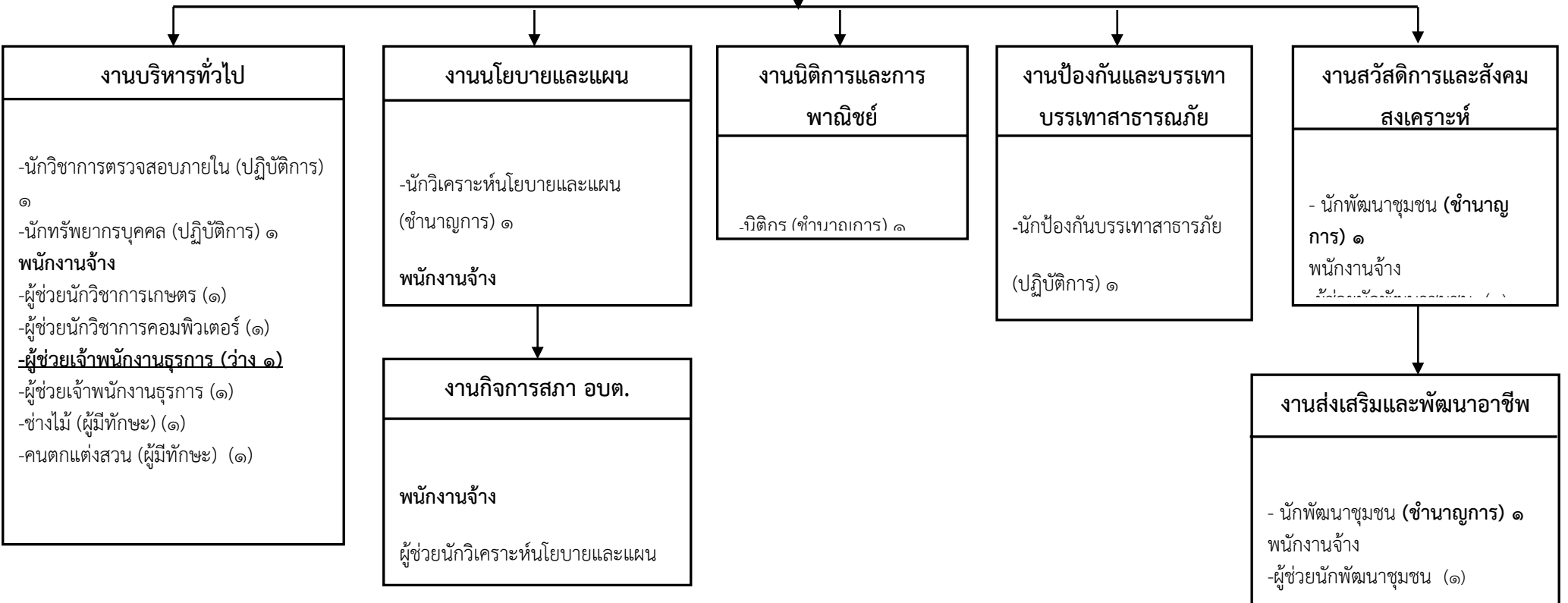
(ลงชื่อ)	ผู้ตรวจสอบ	(ลงชื่อ)	ตรวจถูกต้อง	(ลงชื่อ)	ตรวจถูกต้อง	
(นายรัชชัย ช่วยสุข)		(นายรัชชัช ศิลาบุตร)		(นายเทพฤทธิ์ บัวโรย)		
ผู้อำนวยการกองคลัง		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน		นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน		
การคิดการค่าใช้จ่าย ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยการหักเงินเดือนครู และเงินเบี้ยยังชีพออกจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐						
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้จำนวน	๓๔,๖๖๕,๐๘๐.๐๐ บาท	ที่มา	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เงินเดือนครู จากข้อบัญญัติ ๒๕๖๐	๑,๑๘๙,๖๘๐.๐๐	๓๓,๔๗๕,๔๐๐.๐๐	ฐานเงินที่หักเงินครู +๕%	๓๕,๑๔๙,๑๗๐	๓๖,๙๐๖,๖๒๙	๓๘,๗๕๑,๙๖๐
เงินเบี้ยยังชีพ จากข้อบัญญัติ ๒๕๖๐	๘,๑๘๖,๔๐๐.๐๐	๒๕,๒๘๙,๐๐๐.๐๐	ฐานเงินที่หักเงินครูและเบี้ยยังชีพ +๕%	๒๖,๕๕๓,๔๕๐	๒๗,๘๘๑,๑๒๓	๒๙,๒๗๕,๑๗๙
๑. หลักการคิดโดยหักเงินเดือนครู						
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (หักเงินเดือนครู) ๓๓,๔๗๕,๔๐๐ บาท						
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้						
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	$๓๓,๔๗๕,๔๐๐ \times ๕\% = ๑,๖๗๓,๗๗๐$					
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ	$๓๓,๔๗๕,๔๐๐ + ๑,๖๗๓,๗๗๐ = ๓๕,๑๔๙,๑๗๐$		$(๙,๙๑๒,๒๔๐ \times ๑๐๐ / ๓๕,๑๔๙,๑๗๐) = ๒๘.๒๐\%$			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	$๓๕,๑๔๙,๑๗๐ \times ๕\% = ๑,๗๕๗,๔๕๘.๕๐$					
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	$๓๕,๑๔๙,๑๗๐ + ๑,๗๕๗,๔๕๘.๕๐ = ๓๖,๙๐๖,๖๒๘.๕๐$		$(๑๐,๓๐๙,๙๖๘ \times ๑๐๐ / ๓๖,๙๐๖,๖๒๘.๕๐) = ๒๗.๙๔\%$			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	$๓๖,๙๐๖,๖๒๘.๕๐ \times ๕\% = ๑,๘๔๕,๓๓๑.๔๒$					
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	$๓๖,๙๐๖,๖๒๘.๕๐ + ๑,๘๔๕,๓๓๑.๔๒ = ๓๘,๗๕๑,๙๖๐$		$(๑๐,๗๑๙,๙๖๖ \times ๑๐๐ / ๓๘,๗๕๑,๙๖๐) = ๒๗.๖๖\%$			
๒. หลักการคิดโดยหักเงินเดือนครูและเบี้ยยังชีพ						
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (หักเงินเดือนครูและเบี้ยยังชีพ) ๒๕,๒๘๙,๐๐๐ บาท						
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้						
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	$๒๕,๒๘๙,๐๐๐ \times ๕\% = ๑,๒๖๔,๔๕๐$					
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ	$๒๕,๒๘๙,๐๐๐ + ๑,๒๖๔,๔๕๐ = ๒๖,๕๕๓,๔๕๐$		$(๙,๙๑๒,๒๔๐ \times ๑๐๐ / ๒๖,๕๕๓,๔๕๐) = ๓๗.๓๓\%$			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	$๒๖,๕๕๓,๔๕๐ \times ๕\% = ๑,๓๒๗,๖๗๒.๕๐$					
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	$๒๖,๕๕๓,๔๕๐ + ๑,๓๒๗,๖๗๒.๕๐ = ๒๗,๘๘๑,๑๒๒.๕๐$		$(๑๐,๓๐๙,๙๖๘ \times ๑๐๐ / ๒๗,๘๘๑,๑๒๒.๕๐) = ๓๖.๙๘\%$			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	$๒๗,๘๘๑,๑๒๒.๕๐ \times ๕\% = ๑,๓๙๔,๐๕๖.๑๒$					
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	$๒๗,๘๘๑,๑๒๒.๕๐ + ๑,๓๙๔,๐๕๖.๑๒ = ๒๙,๒๗๕,๑๗๘.๖๒$		$(๑๐,๗๑๙,๙๖๖ \times ๑๐๐ / ๒๙,๒๗๕,๑๗๘.๖๒) = ๓๖.๖๒\%$			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

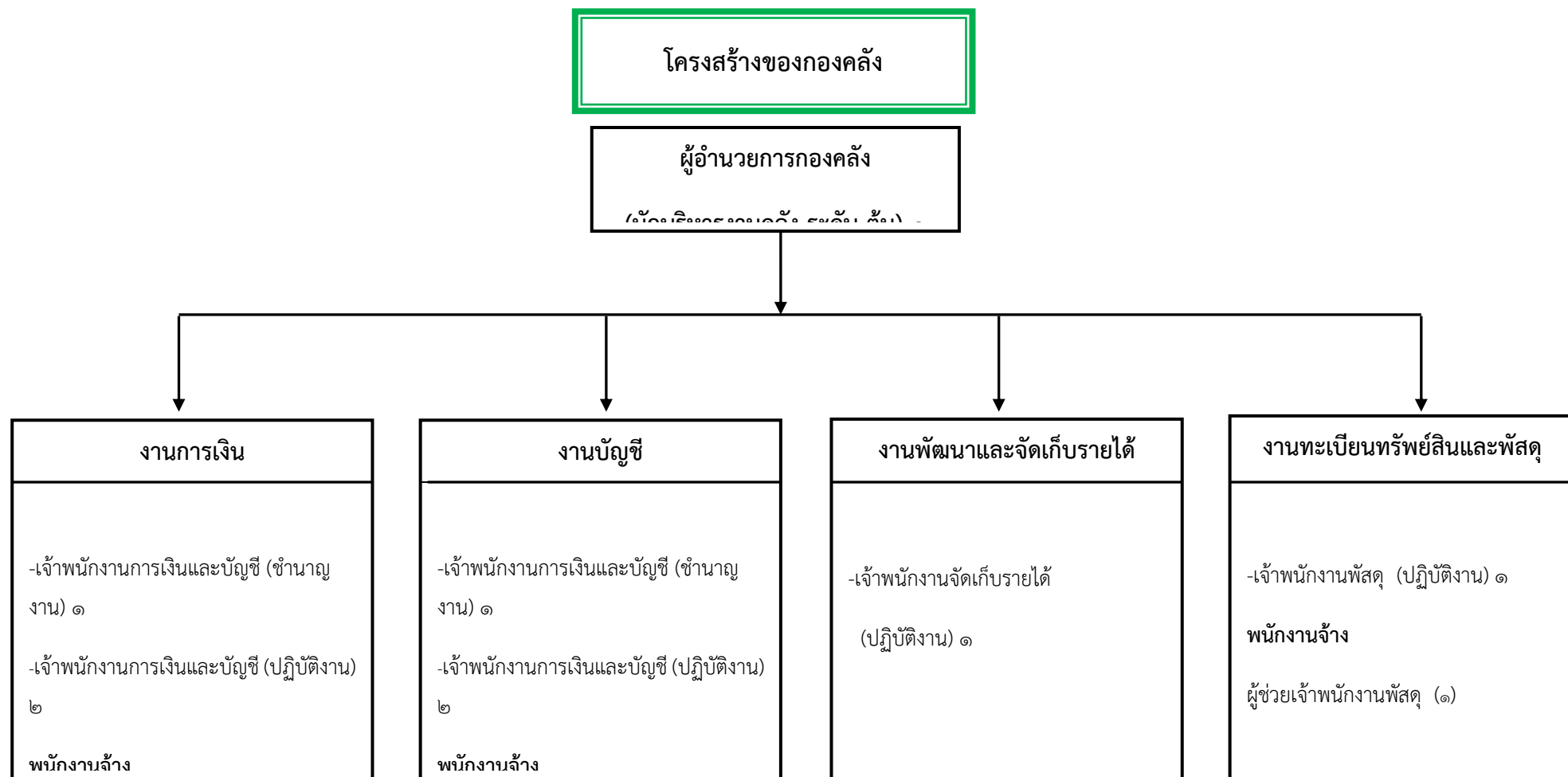


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

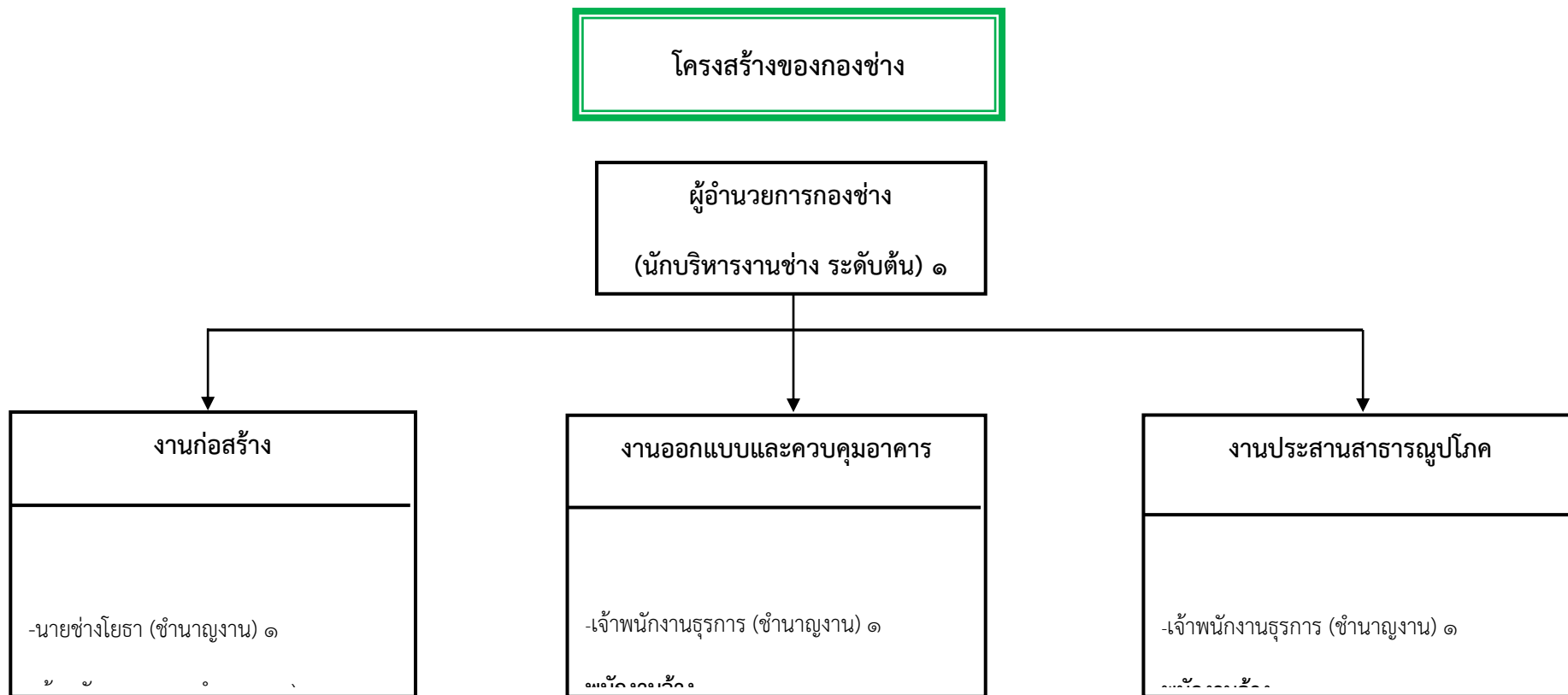
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
.....



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๘	-	๑๖



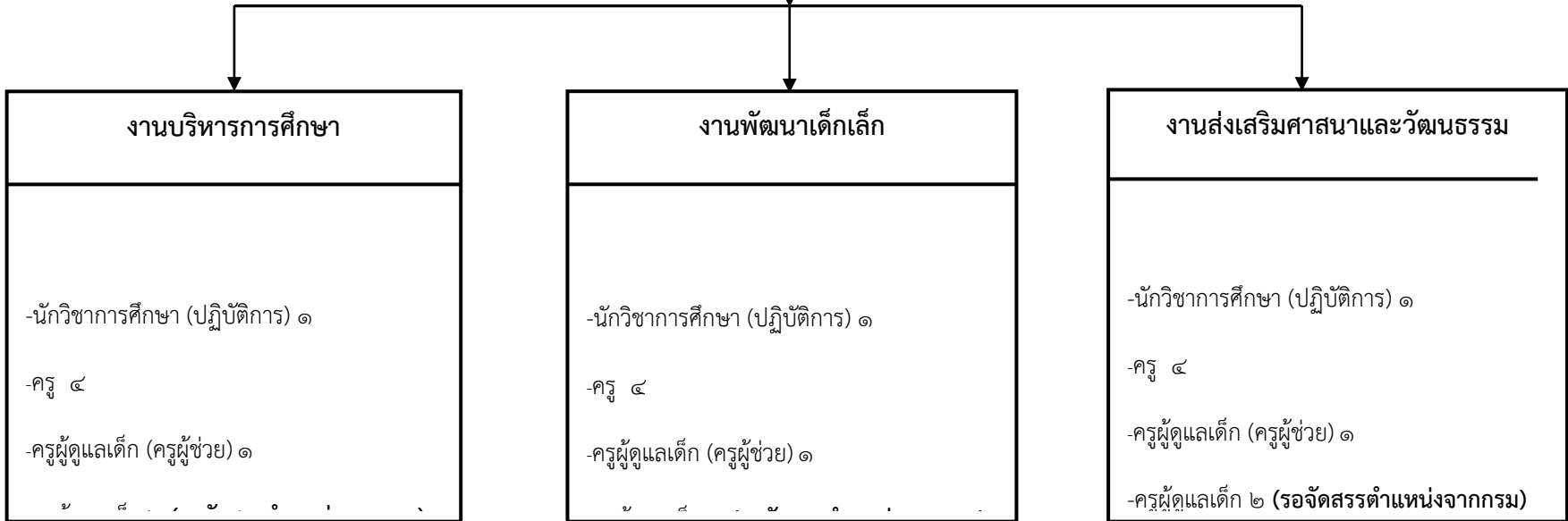
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๑	-	-	๒	-	๘



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-	๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น) ๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		พนักงานครู อปต.		รวม
												ภารกิจ	ทั่วไป	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อส		ภารกิจ	ทั่วไป	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๕	๒	๔	๑ (๒)	๑๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง															
ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง			๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	-	-	-	ว่างตามคำสั่ง คสช.
๒	นายรัชชัช	ศิลาบุตร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการ ปกครองท้องถิ่น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๔,๐๘๐
๓	นายศักดิ์ดา	พุทธาสมศรี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)															
๔	นางอุไรวรรณ	สุวรรณพิมพ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการ บริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
๕	นางวารารณ	ศรีมารักษ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	นายวิฑูรย์	นามยุดา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗	นางวิภารัตน์	เจริญรอย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๘	นางกานต์ธิดา	ปอแก้ว	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๗๖-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๙	-	-	-	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง

๑๐	จำเอนรายุทธ	ศุภกิจ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต เอก เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๗๖-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๐๐
พนักงานจ้างภารกิจ															
๑๑	นายสุรียา	บุญราศรี	ปริญญาตรี ส่งเสริมการเกษตรและ สหกรณ์บัณฑิต เอกส่งเสริม การเกษตร	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๒๒๙,๘๐๐ (๑๙,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๙,๘๐๐
๑๒	นายพงศกรณ์	แสนสุข	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	๒๑๖,๓๖๐ (๑๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๖,๓๖๐
๑๓	นายธีระศักดิ์	สุวกักดี	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	๒๑๔,๖๘๐ (๑๗,๘๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๔,๖๘๐
๑๔	นางสาวรัชชัญญา	บัวโรย	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๕๐๐
๑๕	นางสาวอรพรรณ	วามะเกต	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๑๖	ว่าง		-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นายประเทือง	แก้วศรี	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ช่างไม้ (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ช่างไม้ (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๔๒,๘๐๐ (๑๑,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๒,๘๐๐
๑๘	นายธีรวิฑูรี	ศุภกิจ	ปวส. ช่างเชื่อมโลหะ	-	คนตกแต่งสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	คนตกแต่งสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๓๕,๖๐๐ (๑๑,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๖๐๐
๑๙	นายธรรมรงค์ศักดิ์	ลุนพรม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม เอกก่อสร้าง	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๓๒,๓๖๐ (๑๑,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๓๖๐

กองคลัง (๐๔)															
๒๐	นายรัชชัย	ช่วยสุข	ปริญญาตรี	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
			ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ เอกการบัญชี		(นักบริหารงานคลัง)				(นักบริหารงานคลัง)			(๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๒๑	นางนวลชนก	บุพผาสังข์	ปวท.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
			บริหารธุรกิจ การบัญชี									(๒๒,๔๙๐ X ๑๒)			
๒๒	นางสาววารภรณ์	เสาดรง	ปริญญาตรี	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
			ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ เอกการบัญชี									(๑๒,๙๗๐ X ๑๒)			
๒๓	นางสาวขวัญฤทัย	บุรณะ	ปริญญาตรี	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๔๙,๖๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐
			บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป									(๑๒,๔๗๐ X ๑๒)			
๒๔	นางกุสุมา	ทีอุทิศ	ปริญญาตรี	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
			บริหารธุรกิจบัณฑิต เอกการบัญชี									(๑๕,๔๔๐ X ๑๒)			
๒๕	นางสาวปฐมวาที	ศรีจันทร์	ปวส.บริหารธุรกิจ	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๘๕,๒๘๐	-	=	๑๘๕,๒๘๐
			คอมพิวเตอร์ธุรกิจ									(๑๕,๔๔๐ X ๑๒)			
	พนักงานจ้างภารกิจ														
๒๖	นายกิตติชัย	อสุรินทร์	ปวส.บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๕๑,๖๘๐	-	-	๑๕๑,๖๘๐
			การบัญชี									(๑๒,๖๔๐ X ๑๒)			
๒๗	นางสาวจิตปกรณ์	พันธุ์ทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
			ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ(บัญชี))									(๑๓,๔๖๐ X ๑๒)			

กองช่าง (๐๕)															
๒๘	นายวรารัฐ	นางาม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
			สาขาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม เอกก่อสร้าง		(นักบริหารงานช่าง)				(นักบริหารงานช่าง)			(๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๒๙	นายนิวัติ	กุลบุตร	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
			สาขาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม เอกก่อสร้าง									(๑๙,๕๘๐ X ๑๒)			
๓๐	นางสาวธัญรัตน์	จิโรจน์วิกุล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๐๗,๗๒๐	-	-	๒๐๗,๗๒๐
			สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ									(๑๗,๓๑๐ X ๑๒)			
	พนักงานจ้างภารกิจ														
๓๑	นายชูศักดิ์ดา	ตาบุตรดา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๖๓,๔๔๐	-	-	๑๖๓,๔๔๐
			สาขาช่างก่อสร้าง									(๑๓,๖๒๐ X ๑๒)			
๓๒	นายอนุสรณ์	แถมวรรณ	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑๔๒,๙๒๐	-	-	๑๔๒,๙๒๐
			ช่างอุตสาหกรรม สาขา ช่างเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า									(๑๑,๙๑๐ X ๑๒)			
๓๓	นายพิริยะ	หลักพรหม	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๐,๙๒๐	-	-	๑๓๐,๙๒๐
			อุตสาหกรรมก่อสร้าง (โยธา)									(๑๐,๙๑๐ X ๑๒)			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)														
๓๔	นายสุพรรณ	ช่างถม	ปริญญาตรี	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐		๓๓๕,๘๘๐
			ครุศาสตรบัณฑิต เอกสังคม ศึกษา		(นักบริหารการศึกษา)				(นักบริหารการศึกษา)			(๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๓๕	นางสาวสุภาวณี	คำศรี	ปริญญาตรีโท	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
			ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา									(๑๙,๘๐๐ X ๑๒)			

	พนักงานครู อบต.													
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสว่าง													
๓๖	นางคนารัตน์	หาระสาร	ปริญญาตรี	๓๔-๒-๑๒๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๓๔-๒-๑๒๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๒๐๓,๐๔๐		๒๐๓,๐๔๐
			ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู)									(๑๖,๙๒๐ X ๑๒)		กรมอุดหนุน
๓๗	นางสาวเจนจิรา	หลงจีน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๔๐,๒๘๐	-	๑๔๐,๒๘๐
			ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู)		(พนักงานจ้างภารกิจ ผู้มี ทักษะ)				(พนักงานจ้างภารกิจ ผู้มี ทักษะ)			(๑๑,๖๙๐ X ๑๒)		อบต.สมทบ บางส่วน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาล													
๓๘	นางวิราวรรณ	เชิดชูนคร	ปริญญาตรี	๓๔-๒-๑๐๐๖	ครู	-	คศ.๑	๓๔-๒-๑๐๐๖	ครู	-	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐		๒๑๙,๒๔๐
			ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู)									(๑๘,๒๗๐ X ๑๒)		กรมอุดหนุน
๓๙	นางปิยะลักษณ์	มณีกรรณ์	ม.๖		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๔๘,๘๐๐		๑๔๘,๘๐๐
					(พนักงานจ้างภารกิจ ผู้มี ทักษะ)				(พนักงานจ้างภารกิจ ผู้มี ทักษะ)			(๑๑,๙๒๐ X ๑๒)		อบต.สมทบ บางส่วน
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปลืญฐาราม													
๔๐	นางเวณิกา	สิทธิจินดา	ปริญญาตรี	๓๔-๒-๐๑๙๒	ครู	-	คศ.๑	๓๔-๒-๐๑๙๒	ครู	-	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	๒๖๔,๐๐๐
			ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู)									(๒๒,๐๐๐ X ๑๒)		กรมอุดหนุน
๔๑	นางจำเนียร	บุญพา	ม.๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๔๘,๘๐๐		๑๔๘,๘๐๐
					(พนักงานจ้างภารกิจ ผู้มี ทักษะ)				(พนักงานจ้างภารกิจ ผู้มี ทักษะ)			(๑๒,๔๐๐ X ๑๒)		อบต.สมทบ บางส่วน

๔๙	นางกาญจนา	โสมอ่อน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
												(๙,๐๐๐ x ๑๒)			กรมอุตุหนูน
หมายเหตุ															
เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย															
	๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)														
	๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)														
	๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน														
	๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น														
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)														
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)														
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)														
	- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)														

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยการ
 ทำแผนแม่บทแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้
 ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน
 จ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะ
 รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง
 เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบ
 ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
 บังเกิดผลดีต่อหน่วยงานและประชาชนผู้มารับบริการในท้องถิ่นต่อไป

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
 ซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึง
 ผลประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่
 เป็นปัจจัยภายในและภายนอกองค์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ทำให้เกิด
 แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้และ การฝึกอบรม	- ร้อยละของจำนวนพนักงานแต่ละ ตำแหน่งที่ได้รับการฝึกอบรม	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ ๓. โครงการฝึกอบรมบุคลากรตามความ จำเป็น (หลักสูตรกลาง) ๔. โครงการฝึกอบรมบุคลากรใน สังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะ ด้าน)
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การ เสริมสร้างวินัย จริยธรรม และการ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	- จำนวนกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างวินัย จริยธรรม หรือการ ป้องกันการทุจริต - ร้อยละ ของ พนักงาน ที่ เข้าร่วม โครงการ	๑. โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบ คุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม ๒. โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ๓. การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกัน และทุจริตในการปฏิบัติราชการ ๔. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ของเจ้าหน้าที่ในองค์กร
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การ	- จำนวนสถิติปริมาณงานของแต่ละ	๑. การพัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า	ตำแหน่ง	<p>ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่นประจำเดือนหรือประจำปี</p> <p>๔. โครงการจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล</p>
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	-ร้อยละของภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕	<p>๑. การปรับเปลี่ยนงาน/คน ลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕</p> <p>๑. โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน</p> <p>๒. โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>๓. การจัดการความรู้ตามหมวดหมู่วิชาชีพ</p> <p>๔. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยการทำแผนแม่บทแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะรับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อหน่วยงานและประชาชนผู้มารับบริการในท้องถิ่นต่อไป

**๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตาม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

ตามที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อยึดถือ เป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน จึงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนความจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
